

Sotsiaalkindlustusameti (SKA) õppekava koostamise vorm

Õppekava nimetus	Asendus- ja perekodude juhtide kompetentsimudeli rakendamise koolitus	
Õppekavarühm	sotsiaaltöö ja nõustamine	
Õppekava koostamise alus	Sotsiaalhoolekande seadus Lastekaitse seadus , Asendus- ja perekodude juhtide kompetentsimudel	
Õppekeel	eesti keel	
Õppe eesmärk	Koolituse läbimise tulemusena on asendus- ja perekodu juhtidel teadmised ja oskused juhi kompetentsimudeli rakendamiseks igapäevatoos.	
Sihtgrupp	Asendus- ja perekodu juhid ja keskastmejuhid	
Õppe alustamise tingimused	Puuduvad	
Õppe maht ja ülesehitus (akadeemilistes tundides)	Õppe kogumaht akadeemilistes tundides:	30
	sh auditoorse töö maht akadeemilistes tundides:	24
	sh praktilise töö maht akadeemilistes tundides:	4
	sh iseseisva töö maht akadeemilistes tundides:	2
Õpiväljundid	<p>Koolituse lõpuks õppija:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mõistab asendus- ja perekodude juhtide kompetentsimudeli olemust ja põhimõtteid; • mõistab oma rolli juhina ning kujundab teadlikult juhtimismudelit iseenda ja meeskonna arendamisel; • mõistab ja on valmis muutusteks ning kiireks kohanemiseks vastavalt organisatsioonis, valdkonnas või ühiskonnas toimuvatele arengutele; • toetab ja motiveerib oma eeskujuga kõiki töötajaid tagamaks parima lapse arengu ja heaolu läbi töötajate arengu; • rakendab teadlikult asendus- ja perekodude juhtide kompetentsimudelit oma igapäevatoos ning seostab organisatsioonikultuuri ja väärtustega; • analüüsib süsteemselt iseenda käitumist ja tegevusi lähtuvalt kompetentsimudelist ning arendab teadlikult endas vajalikke kompetentse. 	
Õppesisu	<p>Kompetentsimudeli olemus 8 + 8 ak/h</p> <p>Arendus- ja perekodude juhtide kompetentsimudeli loomise eesmärgid, sisu analüüs ning erinevad tegevused, mis aitavad osalejal mõista, kuidas saab kompetentsimudelis väljatoodud igapäevases tegutsemises järgida. Kaasaegne juhtimine - millised eripärad käivad sellega kaasas ning millises suunas juhtimine liigub. Organisatsiooni arengumeetodid, nende omavaheline võrdlus: coaching, mentorlus, kovichoon, nõustamine, eneseanalüüs, 360 kraadi tagasiside. Kompetentsimudel kui tänapäevane arenguvahend juhile. 4 kompetentsi ja nende alamkompetentsid. Kompetentsipõhised käitumised ja nende analüüs. Eeskujuks ja suunanäitajaks olemine juhina. Kaasuste lahendamine. Coachiv mõtteviis juhtimises, olulised oskused, mis toetavad lahenduspõhise juhtimisstiili rakendamist</p>	

	<p>(kuulamistehnikad, küsimust esitamine, hinnanguvaba suhtlus, tagasiside andmine ja vastuvõtmine).</p> <p>Juhi oskusliku eneseanalüüsi mõju asutuses 8 ak/h Juhi isiklik suhestumine kompetentsimudeliga, eneseanalüüsi oskuste tõus mudeli alusel, isikliku arenguplaani koostamine. Kompetentsimudel eneseanalüüsi alusena. Organisatsioonikultuur asutuses ja juhi mõju. Erinevate ajurünnakumeetodite kasutusvõimalused. Erinevad eneseanalüüsimetodid arenguteel edasi liikumisel. Osaleja isiklik arenguratas.</p>
Õppemeetodid	<p>Kontaktõppe peamiseks õppemeetoditeks on interaktiivsed grupiarutelud (suuremates ja väiksemates gruppides), praktilised paarisharjutused, eneseanalüüs ja refleksioon.</p>
Õppekeskkonna kirjeldus	<p>Koolitus toimub õppetöoks sobivate tingimustega koolitusruumis ja/või õppetööd toetavates veebikeskkondades. Vastava info saadab Sotsiaalkindlustusameti koolitusspetsialist osalejatele hiljemalt nädal enne koolitust.</p> <p>Füüsilises õppekeskkonnas on tagatud kohvipausid, toitlustus.</p> <p>Ruumi suurus ja paigutus võimaldab osalejatel ja koolitajal vabalt ringi liikuda ning vajadusel jaguneda gruppidesse.</p> <p>Õppijate arv ühes grupis on kuni 20 inimest. Osalejatele on õppevahenditena tagatud esmased kirjutusvahendid ja paber. Vajadusel tagatakse osalejale õppetöoks vajalikud veebikeskkonnad, mille kasutamiseks kasutab koolitusel osaleja isiklikku arvutit.</p>
Iseseisev töö	<p>Coachivas stiilis vestluse läbiviimine ühe kolleegiga ning koolitusel saadud teadmiste treenimine eesmärgiga kinnistada need oskusteks.</p>
Õppematerjalid	<p>E-õppematerjal Asendus- ja perekodude juhtide kompetentsimudel Blanchard, K. „Juhi südamega“, 2008 McGrath, J.; Bates, B. „Suurte juhtimisteooriate väike käsiraamat“, 2016 Atkinson, M.; Choisis, R.T. „Coaching samm sammult“, 2010</p>
Nõuded õpingute lõpetamiseks, sh hindamismeetodid ja hindamiskriteeriumid	<p>Koolituse lõpetamise tingimuseks on aktiivne osalemine koolitusel vähemalt 90% ulatuses.</p> <p>Hindamismeetodid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kahe coachingusessiooni läbimine juhina. • Iseseisva coachiva vestluse läbiviimine kolleegiga ja selle kohta kirjaliku eneseanalüüsi esitamine. <p>Hindamiskriteeriumid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juht on aktiivselt osalenud mõlemal coachingusessioonil ja rakendanud õpitud teadmisi. • Juht esitab kirjaliku analüüsi coachivast vestlusest, mille viis läbi oma kolleegiga.

Sotsiaalkindlustusameti (SKA) õppekava koostamise vorm

	<p>Analüüsis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analüüs on loogilise ülesehitusega, kasutatud on erialast sõnavara. • Kajastab vestluse käiku, olulisemaid teemasid ja hetki. • Tõstab esile oma tugevused ja oskused vestluse juhtimisel. • Tuvastab enda kasvukohad ja arenguvõimalused vestluse juhtimisel. • Analüüsib, kuidas toetas kolleegi mõtlemist ja arengut vestluse käigus.
Õppe läbimisel väljastatav dokument (tunnistus või tõend)	Tunnistus, kui õpingute lõpetamise nõuded on täidetud ja õpiväljundid on saavutatud.
Koolitaja kompetentsust tagava kvalifikatsiooni või õpi- ja töökogemuse kirjeldus	<ul style="list-style-type: none"> • Koolitajatel on omandatud magistrikraad ja vähemalt ühel koolitajal on magistrikraad juhtimisvaldkonnas. • Koolitajatel on läbitud coachi väljaõpe, mis vastab rahvusvaheliselt tunnustatud coachi väljaõppe standardile (vastava tunnistuse olemasolu). • Koolitajatel on varasem töökogemus asutuse/meeskonna juhina.
Õppekava kinnitamise aeg	